

Regionkontoret
HR
Christoffer Gyså
Strateg

Beslutsförslag

Datum	Diarienummer
2023-01-25	RS210778

Regionstyrelsen**Svar på motion om hållbart arbetsliv****Förslag till beslut**

Regionstyrelsen föreslår Regionfullmäktige besluta att

- avslå motionen.

Sammanfattning

Johan Lindahl och Lise-Lotte Bensköld Olsson, Socialdemokraterna, har lämnat in motionen ”Hållbart arbetsliv”. Regionstyrelsens arbetsutskott beslutade att Regionkontoret skulle ta fram ett förslag på svar på motionen.

Regionkontoret har övervägt motionärernas yrkanden och föreslår att motionen avslås.

Bakgrund

Johan Lindahl och Lise-Lotte Bensköld Olsson, Socialdemokraterna, har lämnat in motionen ”Hållbart arbetsliv”. Regionstyrelsens arbetsutskott beslutade att Regionkontoret skulle ta fram ett förslag på svar på motionen.

Motionärerna yrkar på att Region Halland bör:

1. utreda införandet av en lokal arbetsmiljöpott
2. införa en tjänst som regiongemensam rehabkoordinator

3. införa ett brett användande av mentorstjänster
4. utveckla personalinflytandet i viktiga beslut
5. fortsatt utveckla arbetstidsmodeller och inkluderar samtlig personal i detta arbete

Nedan återges motionärernas motivation till respektive åtgärd och regionkontorets bedömning.

1. Utredda införandet av en lokal arbetsmiljöpott

Motionärerna menar att en uttalad arbetsmiljöpott kan vara ett viktigt verktyg för att stärka arbetsmiljöarbetet på förvaltningarna och för att på ett enklare sätt kunna arbeta med lokala arbetsmiljöförbättringar i arbetsmiljö.

Regionkontorets bedömning

I Region Halland är arbetsmiljöarbetet en integrerad del av ordinarie verksamhet vilket innebär att det bör ses som ett verksamhetsuppdrag och perspektivet ingår i de årliga planeringsförutsättningarna som ger förutsättningar och prioriteringar för kommande arbetsmiljöarbete på alla organisatoriska nivåer, från regionnivå (mål och budget) till avdelningsnivå (verksamhetsplan). Bedömningen är att en särskild arbetsmiljöpott riskerar att försvåra integreringen av arbetsmiljöarbetet som en naturlig del av den dagliga ordinarie verksamheten. Att vid behov prioritera en del av verksamhetens resurser till konkret arbetsmiljöförbättrande insatser bidrar till förståelsen för att arbetsmiljöarbetet är grundförutsättningen för en hållbar verksamhet med hög kvalitet.

Med anledning av ovanstående föreslås att förslaget avslås.

2. Införa en tjänst som regiongemensam rehabkoordinator

Motionärerna ser ett behov av en regiongemensam rehabkoordinator som får möjlighet att jobba över förvaltningarna för att hitta anpassningar för de som är i behov utav detta.

Regionkontorets bedömning

Region Halland har som arbetsgivare inte ett medicinskt rehabiliterande uppdrag. Rehabkoordinatorer är både en kvalitets- och effektivitetshöjande funktion för vårdgivarorganisationer som underlättar kontakten med den enskilda patienten och dess eventuella arbetsgivare. Införande av

rehabkoordinator för medarbetare skulle därför kunna leda till dubbelarbete kopplat till vårdgivaruppdraget och kan bli förvirrande för såväl chefer som medarbetaren i vilket stöd den bör få från sin arbetsgivare respektive från vårdgivaren.

Med anledning av ovanstående föreslås att förslaget avslås.

3. Införa ett brett användande av mentorstjänster

Motionärerna menar att införandet av mentorer som kan ge introduktion till nyanställda är en vinst både för de som är nya in på arbetsplatsen och att tillvarata på den kompetens som finns för de hos lång erfarenhet, vilket också skapar arbetsuppgifter med lägre belastning och som med fördel kan användas i rehab-arbetet.

Regionkontorets bedömning

Att använda erfarna och lämpliga medarbetares kompetens och erfarenhet i introduktion av nya medarbetare och löpande inom verksamheten är något positivt och någonting som uppmuntras i Region Halland. Exempel där erfarna medarbetare kompetens tas tillvara är basår för sjuksköterskor och basmånader för undersköterskor, där verksamhetsförlagd utbildning och avdelningsspecifik introduktion kopplas samman.

Bedömningen är att det inte finns anledning att brett införa användning av mentorstjänster. I stället bör befintliga strukturer och arbetssätt fortsatt användas. Med anledning av det föreslås att förslaget avslås.

4. Utveckla personalinflytandet i viktiga beslut

Motionärerna lyfter att regionens verksamhetsnära personal sitter med viktig kunskap i hur man vidareutvecklar organisationen och att denna kunskap ger ett viktigt beslutsverktyg till de politiska forumen. Som exempel lyfts risk- och konsekvensanalyser som skulle kunna utgöra en sorts personalremisser till politiska forum.

Regionkontorets bedömning

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är strukturerat just för att bjuda in till delaktighet genom bland annat en formaliserad samverkansorganisation. I Region Halland har vi ett nytt samverkansavtal där bland annat vikten av arbetsplatsträffar understryks. Framtagande av stödmaterial för att stärka samverkan utifrån nya avtalet och planering av utbildning och information pågår. Grundkompetens kring samverkan och delaktighet ges via

introduktionspaketet till nya medarbetare, chefer och skyddsombud. Ny regionövergripande rutin för riskhantering arbetsmiljö finns sedan hösten 2022 och påvisar bland annat vikten av att adekvat kompetens kring det som ska riskbedömas bjuds in till riskhanteringsprocessen. Härmed kan representant för alla personalgrupper bli berörda. Hur samverkansorganisationen och delaktighet i övrigt på grupp och individnivå fungerar följs systematiskt upp i samverkan, genom den årliga medarbetarundersökningen och via den årliga arbetsmiljöronden och bör ge ett tillräckligt beslutsunderlag till nämnder och styrelse för fortsatta prioriteringar.

Med anledning av ovanstående föreslås att förslaget avslås.

5. Fortsatt utveckla arbetstidsmodeller och inkluderar samtlig personal i detta arbete

Motionärerna beskriver det arbete som pågår i Region Halland med arbetstidsmodeller och föreslår att arbetet utvecklas ytterligare och innefattar samtliga yrkesgrupper.

Region Halland följer kontinuerligt både omvärlden och de egna verksamheterna för att fånga och analysera olika behov gällande förläggning av arbetstiden. I särskilda fall har detta arbete resulterat i att arbetstidsmått har sänkts, och i andra fall till arbetstidsmodeller. I samtliga fall där förläggning av arbetstiden förändrats har syftet varit att underlätta bemanning i verksamheter där kompetensförsörjningen är särskilt utmanande. Detta arbete fortsätter inom Region Halland, men att inkludera samtlig personal i ett sådant arbete bedöms inte vara ändamålsenligt eftersom behoven varierar.

Med anledning av ovanstående föreslås att förslaget avslås.

Regionkontoret

Jörgen Preuss
Regiondirektör

Cristine Karlsson
HR-direktör

Bilaga:

Motion om hållbart arbetsliv

Styrelsens/nämndens beslut delges
Motionärerna.